

ТРУДОВОЕ ПРАВО. СЕМЕЙНОЕ ПРАВО

УДК 349.2

СХОДСТВО И ОТЛИЧИЯ ИНДИВИДУАЛЬНО-ДОГОВОРНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ И САМОРЕГУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОМ СВОИХ ТРУДОВЫХ ПРАВ*М.В. Васильев, А.Ф. Хайрутдинова***Аннотация**

В статье рассматриваются способы реализации индивидуальных прав и обязанностей. Раскрывается понятие «саморегулирование», определяется значение данной категории. Исследуется сфера саморегулирования и индивидуально-договорного регулирования: определена взаимосвязь, выявлены сходство и отличия.

Ключевые слова: правовое регулирование, саморегулирование, индивидуально-договорное регулирование.

Вопрос о способах реализации индивидуальных прав и обязанностей в последнее время приобретает всё большее значение и актуальность в связи с изменениями, которые произошли в трудовом праве как науке, а также в трудовом законодательстве. В частности, возросла роль договорного регулирования, расширена сфера самостоятельной реализации трудовых прав работником без участия других субъектов трудового права, введены новые институты трудового права (например, самозащита работниками трудовых прав). Очевидна необходимость рассмотреть данные правовые явления и определить их взаимосвязь, выявить сходство и отличия индивидуально-договорного регулирования и саморегулирования.

Одним из ведущих учёных и основоположником теории механизма правового регулирования трудовых отношений является профессор А.К. Безина. Исследуя проблемы механизма правового регулирования трудовых отношений, она выявила и проанализировала различные правовые способы реализации индивидуальных прав и обязанностей сторонами трудового договора. Среди них:

- 1) индивидуально-договорный способ (с помощью индивидуальных договоров (соглашений) работодателя с работником);
- 2) саморегулирование работником своих трудовых прав и обязанностей [1, с. 23].

Под индивидуально-договорным регулированием понимается упорядочение, регулирование, реализация индивидуальных трудовых и непосредственно

2015

с ними связанных отношений с помощью индивидуальных договоров и индивидуальных соглашений, заключаемых между работодателем и работником, в ряде случаев с учётом мнения представительного органа работников [2, с. 25–27]. Инициаторами данного вида регулирования могут быть:

- 1) работник (ч. 1 ст. 128 ТК РФ);
- 2) работодатель (ч. 1 ст. 99 ТК РФ);
- 3) любая сторона трудового договора (ст. 72 ТК РФ).

Следует согласиться с Р.Н. Рахматуллиной в том, что «расширение сферы установления индивидуальных условий путём соглашений между работником и работодателем имело и имеет глубокое и разнообразное социальное и правовое значение. Посредством этой формы регулирования возможно:

– учесть изменяющиеся социальные и производственные условия, многообразные факторы, с которыми сталкиваются стороны трудового договора в процессе труда;

– закрепляя право сторон трудового договора устанавливать по соглашению условия труда конкретному работнику, законодатель тем самым не отдаёт предпочтение ни интересу производственному, ни интересу личному, отдельно взятым, а рассчитывает на решение вопроса в сугубо индивидуальных условиях;

– повысить социальную активность личности, поскольку она вовлекается в решение правовых вопросов;

– расширить возможности учёта интересов и способностей конкретного рабочего и служащего и тем самым глубже использовать правовые средства для превращения труда в жизненную потребность;

– предусмотреть индивидуальные условия труда в результате соглашений сторон трудового договора, что усиливает правовое значение трудового договора и дополнительных индивидуальных соглашений о труде» [3, с. 7–8].

Индивидуально-договорный метод правового регулирования закреплён в различных статьях Трудового кодекса РФ (см. табл. 1).

После принятия Государственной думой 21 декабря 2001 г. Трудового кодекса РФ (с 1 февраля 2002 г. утратил силу Кодекс законов о труде РСФСР) А.К. Безина выявила и обосновала новый способ правового регулирования трудовых отношений. В статье «Саморегулирование работником своих трудовых прав и их самозащита по Трудовому кодексу Российской Федерации» она отметила, что в ст. 77 (п. 6–9), 80, 93, 124, 127, 128, 131, 173, 174, 254, 256, 257, 260, 262, 263, 264, 267, 268, 319, 322 ТК РФ зафиксирован метод правового регулирования трудовых отношений, который не получил должного изучения и его место в механизме правового регулирования следует ещё определить. Она обозначила этот метод как саморегулирование работником трудовых прав [4, с. 139].

Так, под саморегулированием (саморегуляцией) А.К. Безина предлагает понимать «самостоятельные действия работника по реализации трудовых прав, обладающие двумя одновременно проявляющимися признаками, *во-первых*, эти закреплённые законом права являются субъективными, принадлежащими всем или определённой категории работников независимо от производственных условий; *во-вторых*, они реализуются ими самостоятельно без участия других субъектов трудового права путём подачи письменного заявления или одностороннего действия» [5, с. 213].

Табл. 1

Норма ТК РФ	Содержание
Ст. 56	Трудовой договор
Ст. 57	Содержание трудового договора
Ст. 58	Срок трудового договора
Ч. 2 ст. 59	Заключение срочного трудового договора
Ч. 1 ст. 70	Испытание при приеме на работу
Ст. 72	Изменение определенных сторонами условий трудового договора
Ч. 1 ст. 72	Временный перевод на другую работу
Ст. 78	Расторжение трудового договора по соглашению сторон
Ч. 1 ст. 93	Неполное рабочее время
Ч. 4 ст. 94	Продолжительность ежедневной работы (смены) творческих работников СМИ, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений
Ч. 6 ст. 96	Порядок работы в ночное время творческих работников СМИ, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений
Ч. 1 ст. 99	Сверхурочная работа
Ст. 102	Работа в режиме гибкого рабочего времени
Ч. 2 ст. 108	Время предоставления перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность
Ст. 113	Работа в выходные и нерабочие праздничные дни
Ч. 2 ст. 122	Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска до истечения шести месяцев непрерывной работы
Ст. 125	Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части
Ч. 2 ст. 151	Размер доплаты при совмещении профессий (должностей)
Ст. 169	Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность
Ч. 5 ст. 173	Сокращение рабочего времени работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования
Ч. 5 ст. 174	Сокращение рабочего времени работникам, обучающимся в образовательных учреждениях среднего профессионального образования
Ч. 2 ст. 177	Присоединение дополнительных отпусков к ежегодным оплачиваемым отпускам
Ст. 188	Размер возмещения расходов при использовании личного имущества работника
Ст. 304	Срок трудового договора
Ст. 305	Режимы труда и отдыха
Ст. 348.2	Особенности заключения трудовых договоров со спортсменами, с тренерами

«Сфера саморегулирования определяется законодателем и, как правило, закрепляется в федеральных законах, поскольку определение этой сферы автоматически ограничивает права других субъектов – работодателя (его представителей)» [6, с. 132].

А.К. Безина отмечает, что «сфера саморегулирования в законах о труде определяется разными способами. Во-первых, закрепляются конкретные права

Табл. 1

ового договора
торон
творческих ра-
еле- и видеосъё-
цертных органи-
ии и (или) испол-
тников СМИ, ор-
ных коллективов,
, цирков и иных
ии (экспонирова-
тания и его кон-
ска до истечения
части
жностей)
ругую местность
ещающую работу
шего профессио-
ошимся в образо-
ого образования
одным оплачива-
личного имуще-
со спортсменами,

работников, которые они реализуют самостоятельно путём подачи письменного заявления. Работодатель (его представители) в этом случае лишь оформляет реализацию субъективного права работника, возникшего на основании закона. <...> Во-вторых, законом выделяются определённые категории работников, за которыми закрепляются определённые, часто особые дополнительные трудовые права. И в этих случаях работодатель (его представители) обязан предоставить работникам соответствующие права» [4, с. 139–142].

А.К. Безина считает, что «наиболее типичной формой саморегулирования работником своего права является право работника на расторжение трудового договора по своей инициативе, по собственному желанию (ст. 80 ТК РФ). Это право реализуется как при срочном трудовом договоре, так и при договоре, заключённом на неопределённый срок, с выполнением лишь одного условия: работника обязан предупредить работодателя в письменной форме за две недели» [4, с. 140]. Таким образом, законодатель предоставляет работнику неограниченное никакими обстоятельствами и фактами правомочие на расторжение договора. В целях беспрепятственной реализации секундарного правомочия работника на увольнение рабочий и служащий вправе прекратить работу по истечении двухнедельного срока предупреждения. Поскольку реализация права на расторжение договора не зависит от воли администрации, не имеет значения для признания договора расторгнутым факт издания или неиздания приказа по предприятию [7, с. 82–83].

Расторжение трудового договора по инициативе работника разъяснено в п. 22 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2. Так, расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если работник утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника (ППВС).

Необходимо отметить тесную взаимосвязь саморегулирования и индивидуально-договорного регулирования. Порой, одно и то же субъективное право может быть реализовано как с помощью индивидуально-договорного метода, так и с помощью саморегулирования, например право на ежегодный оплачиваемый отпуск (ст. 122 ТК РФ). Так, право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя.

• индивидуально-договорный метод

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

• саморегулирование

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до 3 месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

В ст. 128 ТК РФ права работников также реализуются двумя методами:

- **индивидуально-договорный метод**

1) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем;

- **саморегулирование**

2) работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

Анализируя нормы трудового законодательства, А.К. Безина обратила внимание на то, что, поскольку саморегулирование трудовых прав осуществляется подачей письменного заявления работником, возникает возможность неправильного определения способа регулирования, например ч. 1 ст. 126 ТК РФ. В конечном итоге она пришла к выводу, что Трудовой кодекс РФ употребляет «письменное заявление работника» для обозначения различных методов правового регулирования, поэтому оно имеет различное правовое значение. Следовательно, может являться как предпосылкой индивидуально-договорного регулирования, в нём закрепляется инициатива работника, так и признаком саморегулирования трудовых прав работником [4, с. 145].

Отличия индивидуально-договорного регулирования от саморегулирования проявляются в методах, способах регулирования этих индивидуальных отношений. Для индивидуально-договорного регулирования характерен договорный метод, а для саморегулирования – самостоятельные действия работника путём подачи письменного заявления.

Р.Н. Рахматуллина проводит отличие саморегулирования трудовых прав работником от индивидуально-договорного регулирования и по порядку разрешения индивидуальных трудовых споров, возникающих при этих методах регулирования. «Разногласия сторон трудового договора при установлении прав и обязанностей по индивидуальным соглашениям, – пишет она, – должны быть разрешены только самими субъектами соглашений. При недостижении соглашений субъективное право и субъективная обязанность не возникают. Тогда нет и индивидуального трудового спора. При саморегулировании субъективное право и субъективная обязанность возникают на основании закона. Если они не реализуются по вине работодателя, то возникает индивидуальный трудовой спор по поводу установления или изменения индивидуальных условий труда (ст. 381 ТК РФ), который может быть заявлен в орган по рассмотрению индивидуальных споров (комиссию по трудовым спорам или суд в зависимости от предмета спора)» [3, с. 25].

Итак, метод саморегулирования закреплён в разных статьях ТК РФ (см. табл. 2).

Табл. 2

Норма ТК РФ	Содержание
Ст. 62	Выдача копий документов, связанных с работой
П. 6–9 ст. 77	Основания прекращения трудового договора
Ст. 80	Расторжение трудового по инициативе работника
Ст. 93	Неполный рабочий день по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением
Ч. 3 ст. 122	Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков
Ч. 2 ст. 128	Отпуск без сохранения заработной платы
Ч. 3–4 ст. 186	Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и её компонентов
Ст. 254	Перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет
Ст. 256	Предоставление и использование отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет
Ст. 257	Отпуска работникам, усыновившим ребёнка
Ст. 258	Перерывы для кормления ребёнка
Ст. 260	Гарантии женщинам в связи с беременностью и родами при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков
Ст. 262	Дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности
Ст. 263	Дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми
Ст. 264	Гарантии и льготы лицам, воспитывающим детей без матери
Ст. 267	Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет
Ст. 280	Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации
Ч. 2 ст. 286	Отпуск при работе по совместительству
Ст. 319	Дополнительный выходной день одному из родителей (опекуну, попечителю, приёмному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребёнка в возрасте до шестнадцати лет
Ч. 5 ст. 322	Порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков

Мы согласны с точкой зрения А.К. Безиной, которая считает, что «саморегулирование работником своих трудовых прав можно рассматривать как **разновидность индивидуального правового регулирования**, где субъектом является работник, который на основе нормативных правовых актов упорядочивает индивидуальные трудовые отношения с работодателем» [4, с. 143].

Кроме того, нельзя не отметить, что саморегулирование – это сфера соотношения баланса интересов работников и работодателя, а создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений – одна из основных задач трудового законодательства (ст. 1

ТК РФ), поэтому сфера саморегулирования требует дополнительного внимания и дальнейшего изучения.

Summary

M.V. Vasilyev, A.F. Khairutdinova. Similarities and Differences between Individual Contractual Regulation and Self-Regulation of the Employment Law by the Employee.

The paper considers realization of the individual rights and duties. The concept of "self-regulation" is considered. The value of this category is defined. The sphere of self-regulation and individual contractual regulation is investigated: their interrelation, similarities, and differences are revealed.

Keywords: legal regulation, self-regulation, individual contractual regulation.

Источники

ТК РФ – Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ // СЗ РФ. – 2002. – № 1, ч. 1. – Ст. 3.

ППВС – Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюл. Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.

Литература

1. Безина А.К. Работодатель как субъект российского трудового права. – Казань: Казан. гос. ун-т, 2003. – 38 с.
2. Безина А.К., Бикеев А.А., Сафина Д.А. Индивидуально-договорное регулирование труда рабочих и служащих. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1984. – 136 с.
3. Рахматуллина Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора. – М.: Волтерс Клувер, 2010. – 144 с.
4. Безина А.К. Саморегулирование работником своих трудовых прав и их самозащита по Трудовому кодексу Российской Федерации // Учен. зап. Казан. ун-та. – 2003. – Т. 144. – С. 138–148.
5. Работодатель как субъект российского права: Материалы Итоговой науч. конф. преподавателей Казан. филиала Рос. академии правосудия / Под общ. ред. А.К. Безиной. – Казань: РАП, 2008. – 287 с.
6. Безина А.К. Работодатель как субъект российского трудового права // Работодатель как субъект российского права: новое в правовом статусе: Материалы круглых столов. – Казань: РАП, 2012. – Вып. 4. – С. 119–148.
7. Безина А.К. Вопросы теории трудового права и судебная практика. – Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1976. – 176 с.

Поступила в редакцию
16.09.15

Васильев Максим Владимирович – кандидат юридических наук, доцент кафедры экологического, трудового права и гражданского процесса, Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань, Россия.

E-mail: maxim78@bk.ru

Хайрутдинова Алина Фирдавесовна – аспирант кафедры экологического, трудового права и гражданского процесса, Казанский (Приволжский) федеральный университет, г. Казань, Россия.

E-mail: alina-kamaeva@inbox.ru